



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรามบุรี
เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรค ๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรามบุรีจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ไว้ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ในปีงบประมาณ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงเวลา หรือความประหยัดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๓. ในแต่ละรอบการประเมินให้นำคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

๔. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทนต่างๆ

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน ต้องกำหนดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดทราบ

- ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ต้องมีการให้ข้อเสนอแนะปรึกษา ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินต้องร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละครั้ง ผู้ประเมินแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากกรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือรับทราบผลการประเมิน ต้องมีข้าราชการอีกอย่างน้อย หนึ่งคนลงลายมือเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

- ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

- ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ต้องดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง

สำนักสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี จึงประกาศมาเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหน่วย งานในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทักษ์ จันทรชุกลิน)
สาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

**หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี**

องค์ประกอบในการประเมิน

๑. องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

- ตัวชี้วัด
- ค่าเป้าหมาย
- ผลงาน
- **แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน**
- **รอบการประเมิน** ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒
- กำหนดตัวชี้วัด/ผลงานจริง แต่ละรอบการประเมินฯ ไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด ภายใต้องค์ประกอบของ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- ชื่อผู้รับการประเมิน
- ตำแหน่ง.....รพ.สต.....

ตัวชี้วัด/ผลงานจริง	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนนประเมิน (ก)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค) = (กx ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
รวม							ข = ๑๐๐%	ค =
การแปลงคะแนนรวมเป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน โดยนำ ๒๐ มาคูณ							 X ๒๐ =

๒. องค์ประกอบพฤติกรรมสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน)

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					น้ำหนัก (ข)	คะแนน ประเมิน (ค) (ค= ก×ข)
	๑ ต่ำกว่า กำหนด มาก	๒ ต่ำกว่า กำหนด	๓ ตาม กำหนด	๔ เกินกว่า ที่กำหนด	๕ เกินกว่า ที่กำหนด มาก		
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						๓๐	
๒. บริการที่ดี						๒๐	
๓. ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ						๒๐	
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม						๒๐	
๕. การทำงานเป็นทีม						๑๐	
						รวม	๑๐๐

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

รอบที่ ๑

รอบที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง.....

ระดับตำแหน่ง.....สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒(๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)/๑๐๐
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐	
รวม		๑๐๐	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้ประเมิน

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน

ลงชื่อ..... พยาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

**บัญชีรายละเอียดการกำหนดระดับผลการประเมินและ
มีตราร้อยละของฐานในการคำนวณ
ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น	91.00 - 100.00	5.10 - 6.00
ดีเด่น 1	100.00	6.00
ดีเด่น 2	99.00 - 99.99	5.90
ดีเด่น 3	98.00 - 98.99	5.80
ดีเด่น 4	97.00 - 97.99	5.70
ดีเด่น 5	96.00 - 96.99	5.60
ดีเด่น 6	95.00 - 95.99	5.50
ดีเด่น 7	94.00 - 94.99	5.40
ดีเด่น 8	93.00 - 93.99	5.30
ดีเด่น 9	92.00 - 92.99	5.20
ดีเด่น 10	91.00 - 91.99	5.10
ดีมาก	81.00 - 90.99	4.10 - 5.00
ดีมาก 1	90.00 - 90.99	5.00
ดีมาก 2	89.00 - 89.99	4.90
ดีมาก 3	88.00 - 88.99	4.80
ดีมาก 4	87.00 - 87.99	4.70
ดีมาก 5	86.00 - 86.99	4.60
ดีมาก 6	85.00 - 85.99	4.50
ดีมาก 7	84.00 - 84.99	4.40
ดีมาก 8	83.00 - 83.99	4.30
ดีมาก 9	82.00 - 82.99	4.20
ดีมาก 10	81.00 - 81.99	4.10
ดี	71.00 - 80.99	3.10 - 4.00
ดี 1	80.00 - 80.99	4.00
ดี 2	79.00 - 79.99	3.90
ดี 3	78.00 - 78.99	3.80
ดี 4	77.00 - 77.99	3.70
ดี 5	76.00 - 76.99	3.60

ดี 6	75.00 - 75.99	3.50
ดี 7	74.00 - 74.99	3.40
ดี 8	73.00 - 73.99	3.30
ดี 9	72.00 - 72.99	3.20
ดี 10	71.00 - 71.99	3.10
พอใช้	60.00 - 70.99	2.10 - 3.00
พอใช้ 1	69.10 - 70.99	3.00
พอใช้ 2	68.10 - 69.00	2.90
พอใช้ 3	67.10 - 68.00	2.80
พอใช้ 4	66.10 - 67.00	2.70
พอใช้ 5	65.10 - 66.00	2.60
พอใช้ 6	64.10 - 65.00	2.50
พอใช้ 7	63.10 - 64.00	2.40
พอใช้ 8	62.10 - 63.00	2.30
พอใช้ 9	61.10 - 62.00	2.20
พอใช้ 10	60.00 - 61.00	2.10
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 60	ไม่เลื่อน

กรอบแนวทางการบริหารการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (ต้องปรับปรุง)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

๑. ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้
ลงลายมือรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงผู้บังคับบัญชาต้องจัดทำคำมั่นในการพัฒนา
ปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เพื่อใช้ในการประเมินผลในครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบฟอร์ม

เอกสารแนบท้าย ๑

ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตำแหน่ง/ระดับ สังกัด

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง ได้ รับทราบว่ามีผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ลงชื่อ	ลงชื่อ
(.....)	(.....)
วันที่	วันที่
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
ลงชื่อ	ลงชื่อ
(.....)	(.....)
วันที่	วันที่

๑.๒ ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนากิจการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง มาจัดทำแผนรายบุคคล

แผนพัฒนากิจการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่พอใจหรือมีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมิน

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็สั่งให้ลาออกจากราชการ

๑) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองครั้งที่สอง กรณียังไม่ผ่านการประเมินในครั้งที่สองอีก ให้หน่วยราชการรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ